

R-7-6-信用评级人员兼职的利益冲突及防范

标普信用评级（中国）有限公司

生效日期：2018年8月1日

标普信用评级（中国）员工必须遵守本制度，违反本制度将受纪律处罚。

1. 潜在业务关系

为了防范实际或潜在利益冲突并加强标普信用评级（中国）（“我们”）（就本政策而言，包括我们的分析、意见和观点）的独立性，员工不可以建立任何外部雇佣关系或参加可能与其目前与我们的雇佣关系发生实际或明显利益冲突的其他活动。

如果员工的直系亲属为被评实体工作，则该员工不得参与或以其他方式影响分析员工和信用评级委员会。

入职时所有员工须向合规部披露兼职及其他外部活动的情况。如发现利益冲突，我们会要求有关员工停止相关的活动。未经其高级管理层同意并未向法务和/或合规部门发出通知且得到事先批准，员工不得受雇于任何其他单位、拥有或积极参与我们以外的业务。

参与信用评级活动的员工必须向其直接主管披露其认为可能损害或看似会损害其分析公正性或可能造成与我们的实际的或被视为利益冲突的任何活动。主管在与高级管理层和法务和/或合规部门商讨后，应确定是否因该活动而将该员工排除在相关信用评级活动之外。评级人员应在开展评级工作前进行相关自查，如存在潜在利益冲突的情况应主动回避并向合规部和部门主管报告。

如果员工开展或参加任何实体的重大的公民、公益、商业或政治性活动，该员工不可参与该实体的信用评级活动或评级决定。

针对有关利益冲突的情况，我们已制定监督和举报机制。详情请见《利益冲突管理制度政策》。

2. 外部活动

我们鼓励每位员工积极参与其社区的公民、公益和政治活动。据此，我们的员工可以在工作之外自由参与公民、公益和政治活动，只要该等活动不与我们产生或被视为产生实际或潜在的利益冲突。同样地，我们不希望禁止员工与我们机构以外的其他人士参与个人、社会或其他活动，但前提是该等活动或关系不与我们产生实际的或被视为利益冲突或对我们产生负面影响。

作为我们的代表，员工须要以符合我们的准则、政策和程序的方式和标普全球以外的个人或实体行事。对于参与分析活动的员工而言，他们必须保持高度敏感和警惕，防范他们和我们的雇佣关系与他们参与的任何外部活动出现可能发生的利益冲突。最后，在工作时，员工应该将全部精力投入我们的业务和事务中。

“外部活动”指参与标普全球以外的某些种类的群体或组织，包括：

- 外部雇佣。
- 担任董事。
- 对业务拥有所有权或积极参与其中。
- 可能损害或看似损害标普全球分析公正性，或造成或看似造成与标普全球实际或潜在利益冲突的任何其他活动。

外部活动一般不包括参加休闲体育团队或表演艺术或音乐团队，以及类似家长-老师这样的咨询组织。

但是，如果该体育队或团体可能单独或作为更大团体的一部分被评级或分析，或者成为我们开展业务或实施交易的对手方或者我们业务部门的客户，则该参与行为也可能被视为外部活动。

外部活动不包括根据标普全球要求参加组织或团体。如果您有任何疑问，请联系合规部门。

2.1 参与董事会

公众公司/被评实体董事会——我们的员工禁止担任任何公众公司或被评实体或任何关联第三方的董事。

其他董事会——经过经理和合规部门事先书面批准，员工可以担任学院、大学、公益组织、公共服务实体或任何非公众公司的董事，只要他们对我们承担的雇佣职责不涉及该相关机构。员工也可以担任行业/职业/贸易团体和机构的董事，只要该员工不制定其他员工作为工作职责一部分可能使用或评估的规定和政策，例如影响信用评级分析的会计规定。

2.2 外部雇佣

雇佣/业务活动——未经其经理同意并向合规部门发出通知且获得事先批准，员工不得参与任何外部雇佣，拥有或积极参与我们以外的业务。